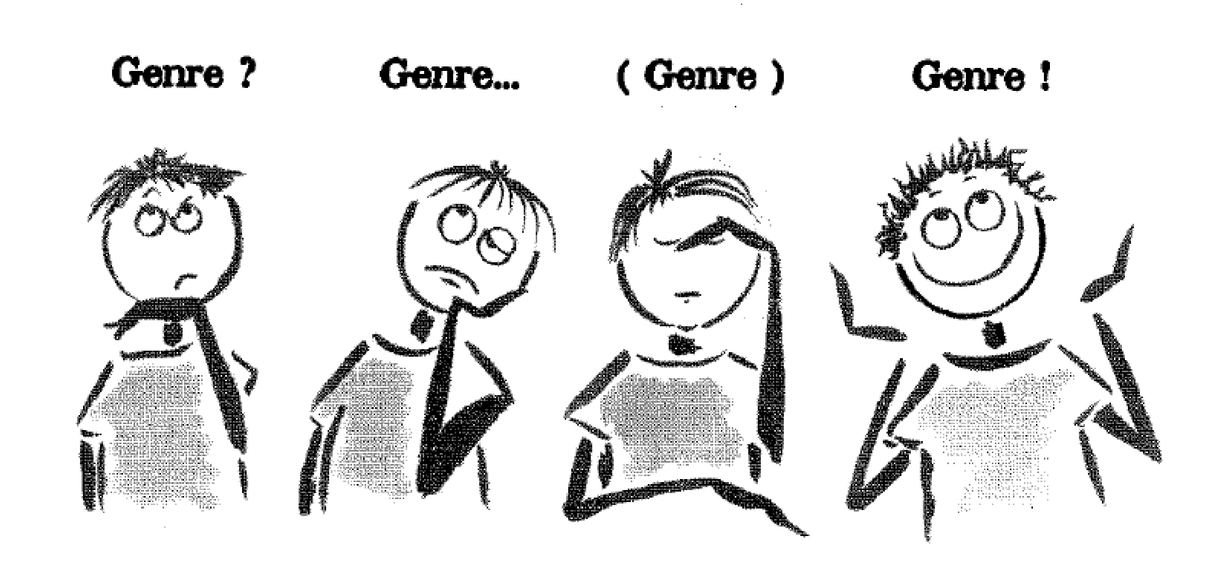


Association Tanmia.ma

GUIDE POUR L'INTEGRATION DU GENRE DANS LES PROJETS DE DEVELOPPEMENT



VOLUME 2 – LE GENRE… EN PRATIQUE !

Version finale – Septembre 2006

<u>Rapport 2/2</u>



Ce guide a été réalisé dans le cadre de l'engagement n° : GUIDE/TANMIA/001 établit entre l'Association Tanmia.ma et l'Organisation Non Gouvernementale Coopération International Sud –Sud (CISS).

SOMMAIRE

INTRODUCTION

L'approche « genre et développement » cherche à assurer une répartition égale des possibilités, des ressources et des bénéfices entre les différents groupes de la population visée par une intervention. L'utilisation de cette approche aide les gestionnaires / planificateurs de projets à identifier, à travers une analyse de genre, les différences importantes entre les rôles et les responsabilités des femmes et des hommes et ce afin d'obtenir des informations pour ***rendre plus efficaces et égalitaires les politiques, les programmes et les projets de développement.***

Si le développement ne prend pas le genre en compte, il est en danger. En effet :

- Les femmes représentent plus de la moitié de la population ;
- Sans elles, beaucoup de projets sont peu efficaces ;
- Méconnaître les impacts différenciés sur les femmes et les hommes peut accroître les discriminations qui frappent les femmes.

Le « Guide pour l'intégration du genre dans les projets de développement » s'adresse aux associations marocaines qui mettent en œuvre des projets de développement. Il se veut ***un outil simple et pratique pour aider ces associations à intégrer la dimension du genre dans leur organisation et leurs projets de développement*** afin de s'assurer que les efforts de développement tiennent compte des besoins et priorités des hommes et des femmes et contribuent à réduire les inégalités entre hommes et femmes.

Le 2ème volume de ce guide est consacré à la ***présentation des méthodes et outils pratiques*** et permettant ***d'intégrer la dimension genre dans les associations et les projets de développement***.

Pour bien utiliser ce volume, ***il est fortement recommandé de lire tout d'abord le 1er volume consacré à la compréhension de la notion de genre et de l'approche genre***.

QUELQUES RAPPELS ESSENTIELS

➔ ***Le genre*** fait référence aux rôles et responsabilités construits par la société et attribués aux femmes et aux hommes dans une culture et un espace donné. Ils subissent l'influence des perceptions et des attentes découlant de facteurs culturels, politiques, environnementaux, économiques, sociaux et religieux, et aussi des coutumes, de la loi, de la classe sociale, de l'ethnicité et de préjugés individuels et institutionnels. Les attitudes et les comportements des genres sont appris et peuvent être modifiés, contrairement aux caractéristiques qui sont liées au sexe, définis à la naissance et qui ne peuvent pas changer.

➔ ***L'approche genre et développement*** se fonde sur les relations femmes / hommes que détermine la société et non plus sur les femmes en tant que groupe. L'approche est centrée sur les forces sociales, économiques, politiques et culturelles qui déterminent la façon dont les hommes et les femmes peuvent participer à un projet, en profiter et contrôler ses ressources et ses activités.

➔ Intégrer l'approche genre dans les projets de développement est ***une méthode d'intervention pour promouvoir un développement équitable***. Elle consiste à favoriser une prise de conscience et à introduire des stratégies et des outils pour l'égalité à travers l'intégration transversale du genre à plusieurs niveaux : dans les modes de fonctionnement des institutions, dans les compétences des personnels et à toutes les étapes de la gestion du cycle des projets ou des programmes.

➔ ***La prise en compte de l'égalité de genre est essentielle dans toute intervention de développement car*** :

- Elle est directement liée au développement durable ;
- Elle est un élément essentiel à la réalisation des droits humains de tous ;
- Elle permet aux femmes et aux hommes de jouir des mêmes opportunités, droits et obligations dans toutes les sphères de leur vie quotidienne ;
- Elle permet aux femmes et aux hommes d'avoir un accès égal à l'éducation, d'acquérir une indépendance financière, de partager les responsabilités familiales et d'être libres de toute forme de coercition, intimidation et violence ;
- Elle permet aux femmes et aux hommes d'être en mesure de prendre des décisions qui auront un impact positif sur leur santé et leur sécurité et sur celle des membres de leur famille.

COMMENT INTEGRER LE GENRE DANS L'ASSOCIATION ?

Le principe de l'intégration du genre dans les associations

L'intégration de l'approche genre dans les politiques de développement est une méthode de travail visant à promouvoir un développement équitable en favorisant une prise de conscience et en introduisant des stratégies et des outils pour l'égalité à toutes les étapes de la gestion du cycle des projets ou des programmes mais aussi ***dans les modes de fonctionnement des institutions et des différentes formes d'organisation*** (***associations***, entreprises…). En effet, ***le genre ne se limite pas à une méthode que l'on applique sur le terrain***. Pour parvenir à assurer l'égalité de genre, il faut au préalable en assurer l'intégration dans les institutions et les organisations.

Qu'il s'agisse d'un ministère, d'une ONG, d'une association, d'un institut de formation ou d'une entreprise privée, tout organisme possède sa propre culture institutionnelle, ses valeurs, ses compétences et son expérience dans son domaine d'activités. Son «identité» détermine largement sa manière d'intégrer le genre. De plus, chaque organisme réunit des individus (femmes et hommes) qui souscrivent ou s'opposent au principe de l'égalité entre hommes et femmes, et ceci indépendamment de la politique de leur organisation.

Intégrer (la perspective genre dans les associations constitue une stratégie qui vise à :

- ***Faire de la perspective genre un thème transversal*** dans les actions et projets de l'association, et éventuellement définir et mettre en œuvre des projets ciblant spécifiquement la promotion de l'égalité hommes-femmes ;
- ***Promouvoir l'égalité des chances et de traitement*** au sein de l'association.

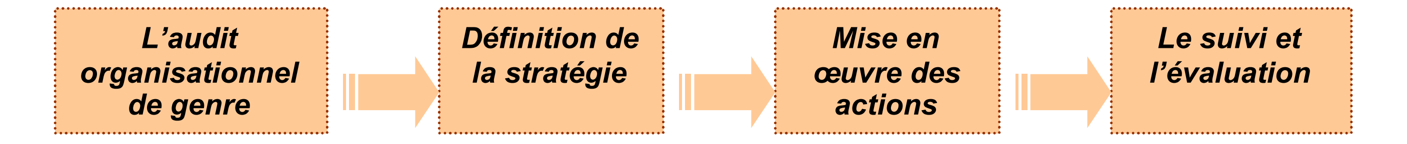
Assurer l'égalité de genre dans l'association signifie notamment :

- Favoriser la mixité des membres et des salariés (pour les salariés, rechercher avant tout les compétences lors du recrutement, qu'elles soient portées par des hommes ou par des femmes ; permettre l'adhésion aussi bien des hommes que des femmes) ;

- Veiller à ce que mes hommes et les femmes puissent accéder aux mêmes fonctions, quelle que soit leur nature ou leur niveau (membres du conseil d'administration, président/e, trésorier/ère, chef de projet) ;
- Soutenir les hommes qui veulent évoluer vers un poste ou une tâche majoritairement réservé aux femmes, et inversement ;
- Encourager les femmes à occuper des postes à responsabilités / éliminer les barrières qui limite l'accès des femmes à des postes à responsabilité / de décision ;
- Assurer l'égalité de traitement (rémunération ou indemnités, accès à la formation, reconnaissance du travail effectué …) ;
- Prévoir des conditions de travail / d'activités adaptées aux contraintes et besoins spécifiques des hommes et des femmes (ex : ne pas prévoir des réunions tard le soir sachant que les femmes ne pourront se déplacer seules la nuit) ;
- Eliminer les différentes formes de discrimination à l'encontre des hommes et des femmes du fait de leur sexe, mais aussi âge, religion, origine ethnique ;
- Créer un climat de travail inclusif permettant aux hommes et aux femmes de travailler efficacement ensemble.

Eléments de méthode pour intégrer le genre dans les associations

On envisage généralement 4 étapes pour créer une égalité de genre dans l'association.



Etape 1 : l'audit organisationnel de genre

L'audit organisationnel de genre est à la base des plans d'égalité hommes / femmes dans les associations. Il consiste à ***établir le constat***, c'est-à-dire à analyser la situation actuelle de l'association concernant la prise en compte du genre. Il s'agit pour cela :

- connaître la situation des hommes et des femmes dans l'association (fonctions occupées, conditions de travail / d'action…) ;
- réunir des données désagrégées (hommes / femmes) concernant le recrutement, la formation, les activités exercées ;
- mettre en évidence les points forts et les points faibles (inégalités de genre), les lacunes de l'association ;
- analyser les causes des déséquilibres.

Pour réaliser cet audit, on peut commencer par initier un débat avec les membres de l'association sur la perception que chacun et chacune a du genre. Pour initier ce débat, les membres peuvent faire l'exercice suivant et débattre collectivement des réponses proposées, afin de se forger une vision commune du genre.

Un exercice pour auto-évaluer sa perception du genre…

Affirmations sur le genre	***D'accord***	***Pas d'accord***
Les hommes et les femmes ne pourront jamais être égaux puisqu'ils sont biologiquement différents.	☐	☐
Le genre est un terme utilisé pour désigner les femmes	☐	☐
Il est normal que les femmes gagnent moins que les hommes, parce qu'elles s'absentent plus souvent pour les besoins familiaux	☐	☐
Intégrer les femmes dans les différents projets de développement est important puisque cela permet d'augmenter l'efficacité des projets	☐	☐
L'objectif le plus important en matière de développement est de permettre aux femmes d'avoir accès à une autonomie financière	☐	☐
Il est normal que les hommes et les femmes exécutent des tâches différentes dans la vie de tous les jours	☐	☐
Les femmes étant moins fortes, il est préférable qu'elles ne pratiquent pas les mêmes sports	☐	☐
Les hommes n'ont pas le choix : pour être respectés, il ne peuvent pas changer de rôle	☐	☐
A l'occasion d'une naissance, les hommes doivent avoir un congé parental égal à celui des femmes	☐	☐
Il est anormal que les femmes aient un salaire inférieur à celui des hommes à travail et compétences égales	☐	☐
Il n'est pas normal que les femmes rurales ne gagnent pas d'argent en cultivant leurs champs	☐	☐
C'est en permettant aux filles d'avoir accès aux études que l'on contribuera à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes	☐	☐
Tous les noms de métiers doivent avoir systématiquement leur équivalent au féminin (ex : animateur / animatrice…)	☐	☐
Les femmes doivent pouvoir avoir accès aux professions dites « masculines » (ex : maçon, mécanicien, plombier…)	☐	☐
Il est anormal que les manuels scolaires (images…) attribuent des tâches différentes aux filles (ménage, soin des enfants) et aux garçons (travail dans une entreprise…)	☐	☐
Nous ne devrions pas encourager le développement du mouvement de femmes autonome car cela pourrait être source de division au sein des communautés	☐	☐
Encourager le développement et le maintien des traditions féminines (couture, cuisine) est une stratégie efficace pour permettre l'émancipation / le renforcement du pouvoir des femmes	☐	☐
L'émancipation / le renforcement du pouvoir des femmes signifie nécessairement une perte de pouvoir pour les hommes	☐	☐

Dans un deuxième temps, il faut recueillir quelques données de base sur l'association :

Employé(e)s et adhérents

	Hommes	***Femmes***
Nombre d'employé(e)s		
Nombre de bénévoles / adhérents		
Salaire moyen des employé(e)s		
Nombre de personnes au niveau du bureau exécutif		
Nombre de personnes au niveau du conseil d'administration		
Nombre de personnes au niveau des postes à responsabilité (chef de projet…)		
Nombre d'animateurs/trices (agents de terrain)		
Nombre d'employé(e)s et bénévoles ayant bénéficié d'une formation		

Activités de l'association

Nombre de projets ciblant les hommes uniquement	
Nombre de projets ciblant les femmes uniquement	
Nombre de projets ciblant les hommes et les femmes	
Nombre de projets tenant compte de l'approche genre	

Enfin, l'association peut compléter son audit de genre en répondant aux questions suivantes :

ENGAGEMENT POLITIQUE	• Dans quelle mesure existe t-il une volonté / un engagement au sein de l'association pour intégrer genre dans les activités de développement ? • S'il existe, qui manifeste cet engagement et comment se manifeste-t-il dans la pratique? • Qui influence cet engagement (ex. groupes de pression, groupes de femmes de la société civile) et comment cet engagement influence t-il les actions de l'association ? • Quels sont les objectifs et les valeurs fondamentales de l'association et dans quelle mesure intègrent-ils l'égalité de genre ?
RESSOURCES ET MOYENS	• Quelle proportion des ressources actuelles est consacrée à l'intégration du genre ou à des projets ciblant l'égalité homes-femmes ? • Existe-il des ressources spécifiques pour l'intégration du genre ? • Dans quelle mesure les femmes, les hommes à la base contribuent-ils au financement des interventions (ex. contrepartie communautaire, travail bénévole, matériaux etc.) ? • La contribution des femmes et des hommes est-elle différente/inégale ?
RESPONSABILITE POUR L'INTEGRATION DU GENRE	• Existe-t-il des personnes au sein de l'association qui sont responsables pour l'intégration du genre ? Leur mandat est-il clair, légitimé (ex. par la hiérarchie) et respecté par les membres de l'association ? • Ces personnes ont-elles un accès et un contrôle appropriés, des ressources, compétences etc. nécessaires pour remplir leur rôle ? • Ont-elles accès aux instances de décision pour influencer la prise en compte du genre dans l'association ?

PROCEDURES	• Dans quelle mesure les procédures et les processus du cycle du projet prennent-ils en compte le genre ? • Les procédures de partenariats facilitent-elles la prise en compte du genre ? • Les procédures régissant le fonctionnement de l'association incluent-elles des limites / discriminations envers les femmes ou les hommes ? • Dans quelle mesure hommes et femmes peuvent-ils prendre part à la prise de décision ? • Les femmes et les hommes ont-ils le même accès à l'information concernant l'association ?
DEVELOPPEMENT DU PERSONNEL	• Le genre est-il intégré dans les mécanismes en place pour le développement du personnel (formation, promotion, politique de recrutement etc.) ? • Dans quelle mesure les besoins des femmes et des hommes ont-ils été pris en compte par ces mécanismes (ex. disponibilité des femmes pour aller en formation par rapport aux responsabilités familiales) ? • Existent-ils des interventions spécifiques pour promouvoir le genre dans les interventions, et/ou l'égalité des chances ? • Il y a t-il des actions pour renforcer la capacité du personnel sur le genre ? • Existent-ils des discriminations dans le recrutement de salarié ou l'adhésion de bénévoles (rejet d'une personne compétente sur le seul critère de sexe de peur qu'elle ne tombe enceinte et s'absente ; offres d'emploi indiquant « homme exigé / femme exigée » ou « recherche assistante ») ? • Existent-ils des discriminations dans la promotion, l'accès à la formation, l'accès à certaines fonctions / responsabilités, la rémunération ? • L'association a-t-elle prévue des conditions favorisant la participation des homes et femmes membres (horaires et lieux des réunions, etc) ?
METHODOLOGIE	• Existe t-il des outils/méthodologies spécifiques pour le genre ? • Les projets élaborés sont-ils « révisés », suivi et évalués par des personnes maîtrisant l'approche genre ? • Les hommes et les femmes de l'association sont-ils impliqués dans la formulation, la mise en œuvre et le suivi des projets ?

Les informations recueillies dans le cadre du diagnostic peuvent être regroupées dans le tableau suivant :

FORCES	***FAIBLESSES***
OPPORTUNITES	***MENACES***

Etape 2 : la stratégie

Sur la base des éléments mis en évidence dans le cadre de l'audit, il s'agit, en concertation avec les hommes et les femmes de l'association, de :

- Définir des objectifs à atteindre en matière d'égalité hommes / femmes ;

- Identifier la stratégie et les actions appropriées pour atteindre ces objectifs, en tenant compte des spécificités de l'association ;
- Etablir un plan d'action ;
- Affecter des moyens humains et financiers appropriés pour assurer la mise en œuvre du plan d'action.

On peut utiliser à ce niveau la méthode de planification par objectifs (PPO) et s'aider des questions suivantes :

- Quelles améliorations apporter ?
- Quels facteurs clés de succès ?
- Comment lutter contre les pratiques et comportements discriminatoires ?

Etape 3 : l'action

Les actions mises en œuvre dans le cadre d'une politique de genre peuvent inclure :

- La révision des procédures d'adhésion, de recrutement, de rémunération et de promotion, d'élection des membres du bureau ou du conseil d'administration ;
- L'information et la sensibilisation des salarié/e/s et des adhérent/e/s sur les principes et les enjeux de l'égalité hommes / femmes ;
- La formation « d'agents du genre » qui seront en charge de la mise en œuvre et du suivi du plan d'action, de l'appui à l'intégration du genre dans les projets ;
- La mise en place d'outils pratiques pour faciliter la prise en compte du genre dans les interventions.

Etape 4 : le suivi et l'évaluation

Afin d'inscrire la politique de genre dans la durée, il est essentiel d'assurer le suivi des actions mises en œuvre et d'évaluer l'impact de la politique de genre.

Voici quelques indicateurs pour mesurer la prise en compte du genre dans une association (on peut également reprendre les outils de l'audit organisationnel de genre pour mesurer les changements) :

- Quantité et qualité du personnel bénévole et salarié compétent dans l'application de la perspective genre ;
- Nombre d'outils et de procédures créés ou modifiés pour tenir compte de la perspective genre (ex : statuts de l'association, règlement intérieur, outils pour la formulation des projets…) ;
- Place de la perspective genre dans le dialogue avec les partenaires ;
- Nombre de projets tenant compte du genre ;
- Ressources (temps et argent) consacré à l'appui à l'intégration du genre dans l'association et les projets.

COMMENT INTEGRER LE GENRE DANS LES PROJETS ?

Rappel sur le cycle de projet

Le cycle de gestion de projet représente le processus continu d'un projet, au cours duquel chaque étape conditionne l'étape suivante. Par exemple, les informations collectées pendant la phase d'identification du projet (étape 1) servent de support au plan détaillé du projet (étape 2). L'étape 3 passe en revue les informations recueillies au cours des deux étapes précédentes en intégrant diverses perspectives afin de garantir la viabilité du projet. Si ces fondements sont solides, les étapes suivantes auront d'autant plus de potentialités de réussite.

Les principales étapes du cycle de projet

IDENTIFICATION
Enoncé de l'idée initiale d'un projet associée à une orientation générale et une analyse de situation.

EVALUATION
Bilan à des périodes données pour apprécier et mesurer l'atteinte des objectifs et faire des recommandations pour la poursuite du projet ou pour la mise en place de

SUIVI
Vérification régulière et continue de la bonne marche du projet pour intégrer, au fur et à mesure du déroulement, les actions correctives nécessaires.

MISE EN OEUVRE
Déroulement du projet en conformité avec les objectifs visés par la réalisation d'activités programmées orientées vers l'obtention de résultats précis.

CONCEPTION ET FORMULATION
Élaboration détaillée du projet prenant en compte les aspects techniques et opérationnels ; validation de la faisabilité sociale et économique, y compris l'aspect technique, institutionnel et environnemental; rédaction de la proposition de projet et recherche de financement.

Intégrer le genre dans le cycle de projet revient à prendre en compte cette dimension dans chaque étape du cycle de projet. Pour contribuer à réaliser l'égalité de genre, il est en effet nécessaire dans le stade de l'identification, de la planification du projet, en passant par le suivi et l'évaluation, de mener systématiquement des analyses par l'approche genre, c'est-à-dire de se poser les questions sur l'implication du rôle et de la place des femmes et des hommes dans le projet.

Pour chaque étape du cycle de projet, une liste de questions essentielles à se poser est indiquée. Des outils pratiques sont proposés. Chaque fiche-outil présente : l'objectif de l'outil (informations apportées, intérêt pour l'analyse du contexte, la formulation et la mise en œuvre du projet), la méthode pour utiliser l'outil, les participant/e/s le temps et le matériel nécessaires, les questions essentielles à poser en utilisant l'outil.

Etape 1 : le genre dans l'identification du projet

L'analyse de genre est une étape indispensable pour identifier et formuler un projet qui tienne compte de la dimension genre. Les informations recueillies lors de cette phase doivent permettre de guider l'intervention pour qu'elle réduise les inégalités entre femmes et hommes, ou au moins qu'elle ne renforcer pas les inégalités existantes.

La prise en compte systématique de l'approche genre ne peut pas se faire sans une réelle participation des femmes, aux côtés des hommes. La meilleure façon de s'assurer que les rapports de genre soient réellement pris en compte est de faire participer les femmes concernées le plus activement possible dès la phase préparatoire de l'intervention.

L'analyse du contexte sensible au genre doit permettre de :

1) ***Faire un état des lieux / constat, dans un espace donné (commune, douar, quartier…) des différences entre hommes et femmes*** sur le plan : des activités, des besoins, des contraintes, de l'accès et du contrôle des ressources, des bénéfices du développement, de la prise de décision. C'est en quelque sorte une « photographie » de la zone d'intervention.

2) Analyser ***les causes*** des phénomènes observés.

3) Identifier les ***acteurs*** impliqués, leurs comportements, leurs besoins / intérêts, leurs stratégies, leurs relations.

4) ***Impliquer les hommes, les femmes et les acteurs*** concernés dans l'analyse des problèmes et des solutions, et ainsi favoriser leur participation au projet.

Pour faire l'analyse du contexte, l'association doit :

1) Collecter des ***données / statistiques ventilées par sexe*** (ex : taux d'alphabétisation des hommes et des femmes, répartition par sexe des activités…) .

2) Recueillir des ***informations intégrant la problématique hommes/femmes*** sur les activités, les problèmes, les besoins, les ressources, etc de la population concernée.

Pour recueillir ces données et informations, ***l'association doit utiliser plusieurs méthodes et recueillir différents points de vue***. C'est ce qu'on appelle le ***principe de triangulation***, qui permet garantir des résultats aussi complets et exacts que possible en vérifiant les informations par recoupement, en confrontant les points de vue, en ne se contentant pas

d'une vision partielle de la situation. La triangulation s'applique aussi bien aux méthodes utilisées qu'aux acteurs concernés dans le cadre de l'analyse du contexte :

- ***Les méthodes*** : on peut réaliser la triangulation en utilisant plusieurs outils de collecte d'information pour étudier le même sujet (enquêtes, observation…).

- ***Les acteurs*** : on peut réaliser la triangulation en écoutant différentes personnes / « sources d'information » exprimant différents points de vue sur un sujet (ex : hommes / femmes, jeunes / personnes âgées, associations / collectivité locale…).

Exemple d'une triangulation des méthodes

Des employés d'un centre de santé évoquent l'apparition de nombreux cas de maux de ventre dans le quartier, même après l'installation de robinets publics. Cela est confirmé par les statistiques existantes. Une équipe du centre de santé se rend dans le quartier pour discuter avec les acteurs locaux. Ceux-ci confirment que les femmes viennent chaque matin au robinet public pour recueillir de l'eau. Pendant que l'équipe déguste le thé offert par les acteurs locaux, elle observe le robinet. Elle constate que, effectivement, beaucoup de femmes viennent chercher de l'eau au robinet, mais elle constate aussi que des femmes portent des seaux et partent dans une autre direction. En interrogeant ces femmes, l'équipe apprend qu'il y a une source d'eau à proximité et que les femmes ont l'habitude de se rencontrer à cet endroit pour discuter entre elles.

L'association peut utiliser les méthodes suivantes pour recueillir les données et informations nécessaires à une analyse du contexte qui prend en compte le genre :

1) ***Consulter la documentation et les statistiques*** disponibles auprès des services compétents (communes, ministères, etc).

2) ***Observer*** la zone d'intervention et le comportement des hommes et des femmes.

3) Réaliser des ***enquêtes et entretiens*** auprès des bénéficiaires et des acteurs.

4) Utiliser des ***outils participatifs*** avec des groupes d'hommes et de femmes.

Le guide propose ci-après ***un ensemble d'outils pratiques*** à utiliser pour recueillir des informations sur les hommes et sur les femmes au niveau du ménage et de la communauté, sur la base d'une approche participative. L'utilisation de ces outils se fait en référence aux principaux concepts de base évoqués dans Le guide théorique sur le genre (volume n°1).



L'utilisation des outils de l'approche participative requiert de bonnes capacités d'animation et le respect de certains principes. Cf Guide de l'animateur/trice en annexe.

Il est important de choisir des heures et des lieux adaptés pour réunir les groupes d'hommes et de femmes afin de garantir leur participation.

OUTIL N°1 – LE PROFIL D'ACTIVITES

Objectif

Cet outil permet ***d'identifier et d'analyser les différentes activités / forme de travail des hommes et des femmes,*** y compris les activités « peu visibles » car peu ou pas rémunérées. Cela permet, lors de la formulation et la mise en œuvre du projet, de mieux adapter les actions en tenant compte de la charge de travail des femmes, du type de tâches accomplies.

- ***Travail reproductif :*** entretien du ménage et les soins de toutes sortes de ses membres.
- ***Travail productif :*** production de biens et de services pour la consommation et pour le commerce font partie de cette catégorie, qu'il s'agisse d'une activité salariale ou non. Femmes et hommes peuvent être impliqués dans du travail productif, mais leurs fonctions et leurs responsabilités sont différentes. Le travail productif des femmes est souvent moins visible et moins valorisé que celui des hommes.
- ***Travail communautaire :*** organisation collective ou de services sociaux ou d'événements collectifs (cérémonies, célébrations, activités pour l'amélioration de la communauté, participation dans des groupes et organisations, engagements dans la politique locale, etc.). Les hommes quant à eux participent à la politique locale, de manière organisée et formelle, souvent dans le cadre de partis nationaux

L'utilisation de l'analyse basée sur le triple rôle (***reproductif***, ***productif*** et ***communautaire***) permet également de prévoir comment l'intervention de développement affectera ces activités et leur répartition.

Participant/e/s

Des groupes de femmes homogènes (même classe d'âge ou situation sociale) ou hétérogène.

Déroulement

Il faut compléter le tableau ci-après en 2 étapes :

1) Lister l'ensemble des activités réalisées par les hommes et par les femmes en les interrogeant.

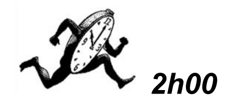
2) Compléter le tableau suivant en demandant au groupe :

   - ***Qui fait quoi / telle activité ?***
   - ***Quand ?***
   - ***Où ?***
   - ***Pendant combien de temps ?***
   - ***En utilisant quelles ressources ?***

Activités	***Qui ?***	***Où ?***	***Quand ? / Pour combien de temps ?***	***Ressources utilisées***
Reproductives				
A1 – Soin des enfants				
A2 -				
Productives				
A3 - Irrigation				
A4				
A5				
De collectivité				
A6				
A7				
A8				

Exemple de profil d'activités hommes / femmes au niveau d'un douar de la Province de Chefchaouen

Type d'activité	***Activité***	***Femmes/filles***	***Hommes/garçons***
Liées à la production	Céréaliculture	60%	40%
	Arboriculture	80%	20%
	Maraîchage	60%	40%
	Kif	50%	50%
	Elevage	80%	20%
	Création de revenu	0%	100%
Liées à la reproduction	Corvée de l'eau	80%	20%
	Corvée de bois	80%	20%
	Préparation des aliments	100%	0%
	Soins des enfants	100%	0%
	Soins de santé	50%	50%
	Ménage	100%	0%
Total		70%	30%

 ***2h00*** ***Matériel*** Grandes feuilles, marqueurs

OUTIL N°2 – L'HORLOGE DES ACTIVITES JOURNALIERES

Objectif

Cet outil complémentaire au profil d'activités permet de visualiser la répartition des tâches et la charge de travail selon le genre et les saisons, d'identifier les moments disponibles dans la journée pour intervenir (réunions, formations, activités), d'évaluer la possibilité du développement de certaines activités nouvelles (activités génératrices de revenus…)

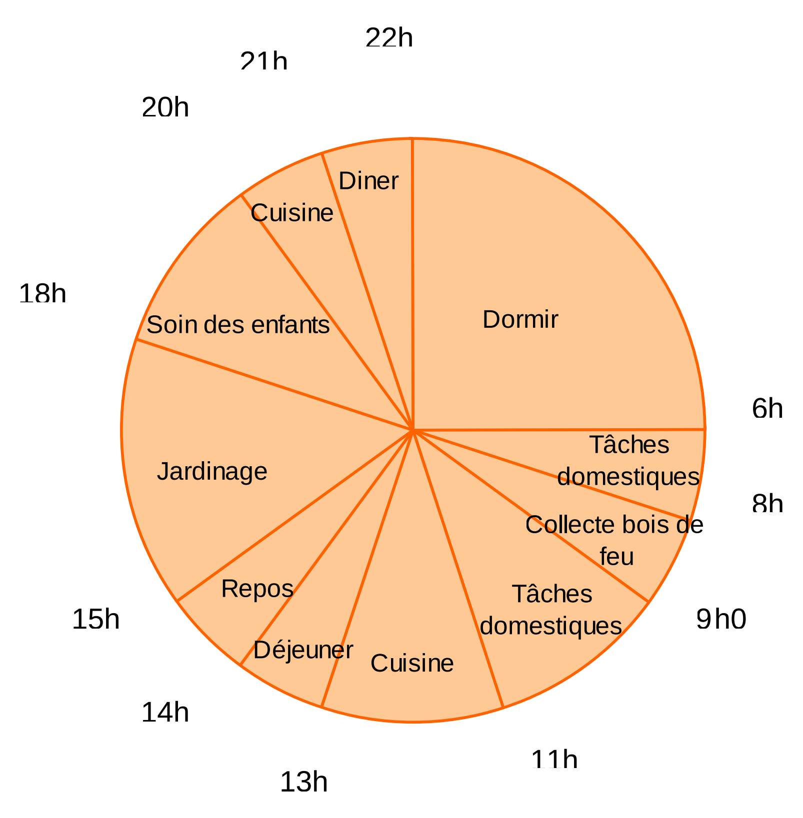
Participant/e/s

Des groupes de femmes – Des groupes d'hommes. Si les groupes sont trop hétérogènes, ils peuvent être divisés en sous groupes en fonction de l'âge, de la classe sociale, etc…

Déroulement

1) L'animateur/trice explique aux participant/e/s qu'il/elle désire savoir ce qu'ils font sur une journée normale de travail. « ***Dites tout ce que vous avez fait durant la journée d'hier, entre le levé et le couché, en précisant les horaires*** ».

2) Les activités sont ensuite représentées sur le diagramme circulaire. Chaque groupe est invité à produire sa propre horloge.



 ***1h00*** ***Matériel*** Grandes feuilles, marqueurs

OUTIL N°3 – LE CALENDRIER SAISONNIER

Objectif

Le calendrier saisonnier permet :

- ***D'étudier les changements*** se produisant au niveau des moyens d'existence (revenus…) et du travail de chacun (hommes et femmes) à différents moments de l'année et donc de prendre en compte les changements au niveau des besoins (alimentaires, …) et des contraintes (disponibilité…).
- ***De choisir le bon moment pour mener des activités sur le terrain*** auprès des hommes et/ou des femmes,

Participant/e/s

Des groupes de femmes – Des groupes d'hommes. Si les groupes sont trop hétérogènes, ils peuvent être divisés en sous groupes en fonction de l'âge, de la classe sociale, etc…
Chaque groupe réalise ses propres calendriers.

Déroulement

1) L'animateur/trice explique aux participant/e/s qu'il/elle souhaite savoir ce qu'ils font sur une année complète. Les calendriers peuvent être dessinés sur de grandes feuilles de papier ou être tracés à même le sol, en utilisant des pierres pour quantifier les activités.

2) On commence par tracer une ligne horizontale en expliquant aux participants que cette ligne représente une année et qu'il faut la diviser en mois, en saisons, etc. On retiendra l'échelle temporelle ayant le plus de sens pour les participants. Les divisions saisonnières sont indiquées le long de cet axe (12 cases = 12 mois).

3) On peut commencer l'exercice en posant des questions sur les revenus : ***quels sont les mois où vous avez beaucoup de revenus, les mois où vous en avez moins ou très peu ?*** Les participants dessinent ou placent des pierres (ou des graines, ou dessinent des points ou colorient les cases) sur chaque mois du calendrier en fonction de l'importance des revenus.

Revenus des femmes sur l'année

janvier février mars avril mai juin juillet août sept. octobre nov. déc.

4) On cherche ensuite à expliquer le calendrier : ***pourquoi avez-vous beaucoup de revenus durant les mois de juillet – août - septembre ? Est-ce que votre mari gagne aussi d'importants revenus à cette période ?*** (La période d'été

peut par exemple correspondre à une période de revenus importante du fait de la vente des récoltes).

5) On peut ensuite réaliser d'autres calendriers pour traiter différents thèmes (charge de travail, dépenses, disponibilité alimentaire…). Pour cela, les questions suivantes peuvent être posées aux participant/e/s :

- Les moyens d'existence sont-ils dans l'ensemble assez stables ou fluctuent-ils fortement selon les saisons ?
- A quel moment les femmes sont-elles les plus occupées ?
- Y a t-il des moments difficiles en ce qui concerne le travail ?
- Quelles sont les variations en termes de disponibilités alimentaires au fil des mois?
- Quelles sont les variations en termes de travail ?
- Y a-t-il des périodes où aucun revenu n'est dégagé ?
- Quelles sont les variations en termes de dépenses ? Y a-t-il des périodes de grandes dépenses? Par ex., frais d'inscription scolaire, achats d'aliments.
- Existe-t-il des liens entre les différents calendriers ?

Charge de travail femmes sur l'année

janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	sept.	octobre	nov.	déc.

Dépenses du ménage sur l'année

janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	sept.	octobre	nov.	déc.



1h30 ***Matériel*** Grandes feuilles, marqueurs

OUTIL N°4 – LE PROFIL / CARTE D'ACCES ET CONTROLE DES RESSOURCES

Objectif

Cet outil est fréquemment utilisé après ***le profil d'activité***, car il complète utilement les informations recueillies. L'accent est maintenant mis sur la question de l'accès aux ressources et à leur contrôle des hommes et des femmes, la situation étant généralement très différente entre eux.

Les informations fournies par cet outil sont très utiles lors de la définition des activités d'un projet. Elles permettent d'éliminer des activités qui seront impossible à réaliser si par exemple un groupe n'a pas accès à une ressource indispensable pour mener à bien ces activités (ex : droits d'eau pour développer des cultures exigeantes en eau) ou de prévoir des mesures appropriée pour mener à bien l'activité en assurant l'amélioration de l'accès et du contrôle du groupe aux ressources nécessaires (ex : si les femmes n'ont pas accès à des revenus pour développer une activité génératrice de revenus, on peut prévoir de favoriser leur accès au micro-crédit).

Participant/e/s

Des groupes de femmes – Des groupes d'hommes. Si les groupes sont trop hétérogènes, ils peuvent être divisés en sous groupes en fonction de l'âge, de la classe sociale, etc…

Déroulement

1) L'animateur/trice liste d'abord avec le groupe la liste des ressources nécessaires à leur vie et activités quotidiennes telles qu'identifiées (cf. le profil d'activités et l'horloge journalière des activités).

2) Ces ressources et bénéfices sont placés dans un tableau et sont ensuite examinés en se posant les questions : ***Qui utilise ces ressources ? Qui contrôle ces ressources ?*** La réponse à ces questions peut être : « la femme », « l'homme », « les deux ».

3) Il faut ensuite essayer d'expliquer ***pourquoi*** les hommes ou les femmes ont un accès et un contrôle limités à certaines ressources ou bénéfices.

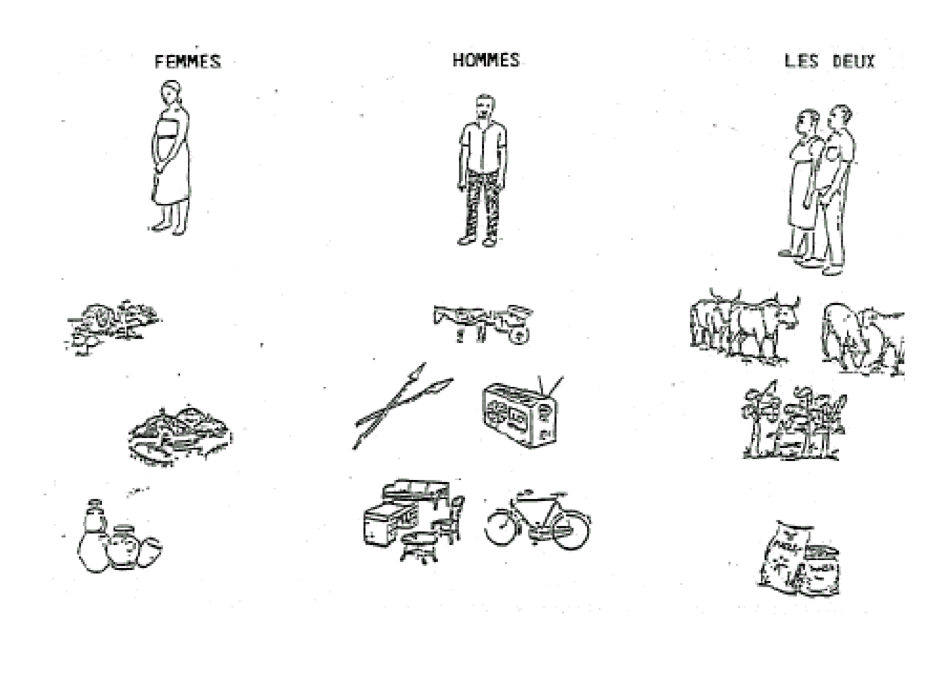


Si l'on travaille avec un groupe de personnes analphabètes, on peut réaliser le même exercice en utilisant des symboles représentant l'homme, la femme et les différentes ressources / bénéfices.

Tableau profil accès et contrôle : exemple d'un douar de la Province de Chefchaouen

	Accès		***Contrôle***	
Ressources	***Femmes***	***Hommes***	***Femmes***	***Hommes***
Terres	X	X		X
Equipements	X	X		X
Main d'oeuvre		X		X
Argent comptant	X	X		X
Bénéfices				
Revenu externe	X	X		X
Possession de bien	X	X	X	X
Besoins essentiels	X	X	X	
Santé	X	X		X
Education	X	X	X	X

Exemple de carte d'accès aux ressources



Source : FAO, ASEG



1h00 ***Matériel*** Grandes feuilles, marqueurs

OUTIL N°5 – LE PROFIL SOCIO-POLITIQUE DES FEMMES

Objectif

Cet outil permet de connaître le pouvoir des femmes par rapport aux hommes, de savoir ***« qui décide de quoi »*** et donc de fournir des informations utiles pour déterminer le choix des activités du projet en tenant compte de leur faisabilité (en fonction du fait par exemple que les femmes auront le pouvoir ou non de se déplacer seules, etc…).

Participant/e/s

Des groupes de femmes.

Déroulement

Remplir le tableau suivant avec les participantes en posant la question : « ***Qui décide de… ?*** ». Il s'agit de comparer ce pouvoir de décision des femmes à celui des hommes :

- ***Décision prise par des hommes*** : sans concertation avec les femmes
- ***Position à peu près égale :*** la décision se prend conjointement, sur la base d'une position à peu près égale entre femmes et hommes
- ***Décision prise par des femmes*** : sans concertation avec les hommes

Selon le contexte donné et la nature de l'intervention de développement envisagée, le tableau peut être complété. ***Ex*** : la prise de décision au sein du ménage peut s'avérer nécessaire pour un programme qui vise la création d'activités génératrices de revenus par des femmes ; la prise de décision concernant les ressources naturelles (eau, terre…) peut s'avérer importante pour un projet agricole.

La position socio-politique des femmes comparée à celle des hommes	***Décision prise***		
	Par les hommes	***Par les 2***	***Par les femmes***
Décisions journalières (achats, etc.)			
Décisions concernant les enfants (scolarisation, consultations médicales, etc.)			
Décisions de mobilité (déplacements des femmes, etc.)			
Décisions périodiques (choix des cultures, etc.)			
Décisions professionnelles (choix d'activité du mari / de l'épouse / du couple / de la famille, etc.)			
Décisions d'investissements (achat d'outils, crédit, etc.)			
Décisions de dépenses « sociales » (mariage, dépenses de soutien pour des membres de la famille élargie, etc.)			
Décision au sein des institutions (commune…) et organisations locales (associations, coopératives)			



1h00 ***Matériel*** Grandes feuilles, marqueurs

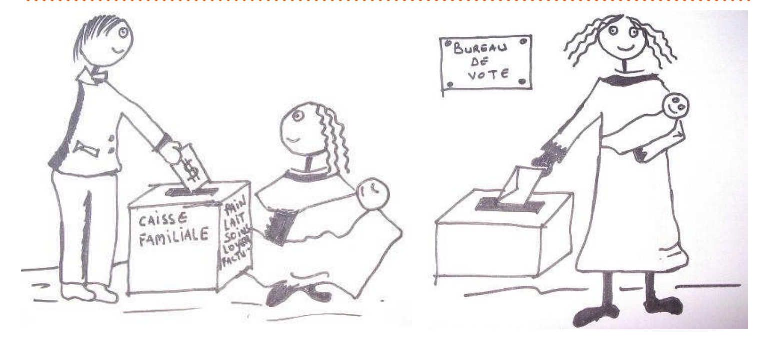
OUTIL N°6 – LES BESOINS PRATIQUES ET INTERETS STRATEGIQUES

Objectif

Cet outil permet de connaître les besoins et intérêts des femmes, partant du principe que les femmes en tant que groupe ont des besoins et intérêts particuliers, différents de ceux des hommes.

L'identification de ces besoins et intérêts permet de prévoir des interventions qui pourront améliorer les conditions de vie des femmes, mais aussi leur situation sociale, et qui contribueront donc à réduire les inégalités entre hommes et femmes.

- ***Les besoins pratiques*** : En satisfaisant ces besoins, on allège les activités courantes des femmes. Les interventions qui se concentrent sur la satisfaction des besoins pratiques répondent aux besoins immédiats perçus dans un contexte spécifique, souvent liés à des conditions de vie inadéquates.
- ***Les intérêts (besoins) stratégiques*** : En satisfaisant ces besoins, on rend les femmes capables de transformer des déséquilibres de pouvoir existant entre hommes et femmes. Ils peuvent inclure des sujets comme des droits légaux, la violence domestique, l'égalité des salaires et le contrôle des femmes sur leur propre corps.



Participant/e/s

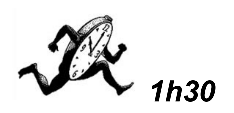
Des groupes de femmes.

Déroulement

L'animateur/trice amène les femmes à lister leurs besoins, notamment sur la base des informations recueillies avec les outils précédents. Il/elle les aide ensuite à faire la distinction entre besoins pratiques et intérêts stratégiques.

Tableau besoins pratiques et intérêt stratégiques des femmes (Exemple d'un douar à Chefchaouen)

Besoins pratiques	***Intérêts stratégiques***
Aménagement de point d'eau au centre du douar	Maîtrise de la gestion de l'eau
Alphabétisation	Augmentation du pouvoir de décision des femmes au sein du foyer
Aménagement d'un pré-scolaire	Libérer du temps pour d'autres activités
Introduction de fours améliorés	Valorisation du travail de la femme
Mise en place d'un internant féminin au centre urbain	Scolarisation féminine secondaire
Accès au souk	Maîtrise de la commercialisation



1h30 ***Matériel*** Grandes feuilles, marqueurs

OUTIL N°7 – LA CARTE SOCIALE

Objectif

La carte sociale permet ***d'acquérir des connaissances générales sur une communauté donnée*** (quartier, douar…). L'essentiel ici n'est pas la précision cartographique, mais plutôt l'obtention d'informations révélant ***la façon dont la communauté locale, les hommes et les femmes perçoivent leur environnement***. La carte permet avant tout d'établir un dialogue avec les habitants / acteurs locaux. La carte peut inclure :

- Les infrastructures (routes, maisons, constructions) ;
- Les points et les sources d'eau ;
- Les espaces verts ;
- Les espaces publics (espaces verts, terrains de jeux…) ;
- Les magasins, les marchés ;
- Des informations plus spécifiquement liées au thème traité dans le cadre du projet : lieux où se réunissent les femmes ou les enfants.

Les renseignements fournis par cette carte sont très utiles pour par exemple choisir l'emplacement d'un point d'eau à aménager ou d'un centre polyfonctionnel, etc… en fonction des besoins des principaux utilisateurs (hommes, femmes…). Ils sont utiles aussi pour identifier le lieu le plus approprier pour une activité. Cela permet également d'anticiper les impacts négatifs d'un projet : par exemple, la mise en défens d'une parcelle ou la privation d'un accès à un lieu peut affecter les hommes ou les femmes ou les enfants (lieu où ils exercent habituellement une activité, où ils collectent des plantes ou du bois, etc…).

Participant/e/s

Des groupes de femmes – Des groupes d'hommes.
Chaque groupe établit sa propre carte. Les cartes peuvent ensuite être comparées.

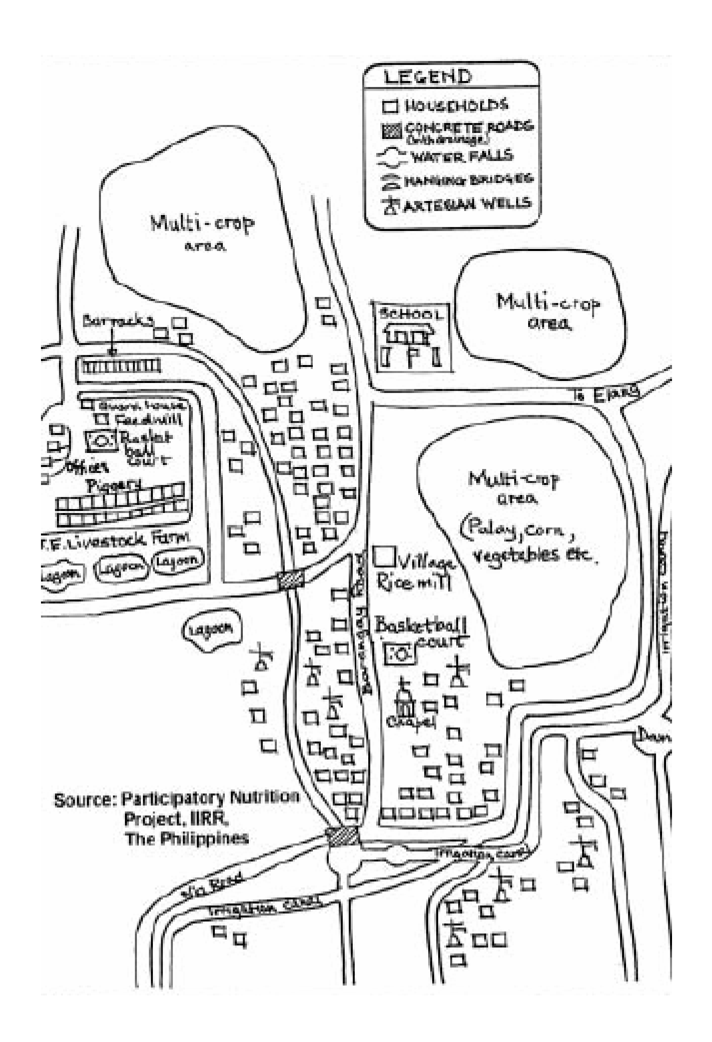
Déroulement

1) L'animateur/trice mentionne sur une feuille un point de départ facilement identifiable pour tous (la mosquée, l'école du quartier…).

2) A partir de là, il/elle élabore la carte à partir des indications du groupe, ou mieux, il/elle laisse le groupe dessiner lui-même toute caractéristique jugée importante dans le quartier / le douar / la zone et par rapport à la problématique spécifique éventuellement traitée.

Les ***questions suivantes*** peuvent être utilisées pour guider la réalisation des cartes et la collecte d'informations :

- Quelles ressources naturelles abondent le plus ? Quelles ressources manquent ? Quelles ressources utilisent-on ? Quelles ressources se dégradent ?
- Qui utilisent ces ressources (hommes / femmes...) ?
- Qui prend les décisions sur l'utilisation de ces ressources ? Les droits d'accès / d'usages sont-ils différents pour les hommes ou pour les femmes ?
- A quels endroits les membres de la communauté s'approvisionnent-ils en eau, en bois, en fourrages ? Qui le fait ?
- Quels sont les lieux fréquentés par les hommes ? Par les femmes ? Par les enfants ?





1h30 ***Matériel*** Grandes feuilles, marqueurs

OUTIL N°8 – LE GRAPHIQUE DES TENDANCES

Objectif

Les graphiques des tendances nous aident à voir la façon dont la communauté perçoit les changements environnementaux, économiques, sociaux ou institutionnels au niveau local. Cet outil met en lumière ***ce qui s'améliore et ce qui empire***.

Participant/e/s

Des groupes de femmes – Des groupes d'hommes.
Pour cet outil, il est intéressant d'impliquer les personnes d'un certain âge, qui ont davantage de connaissances sur le passé.

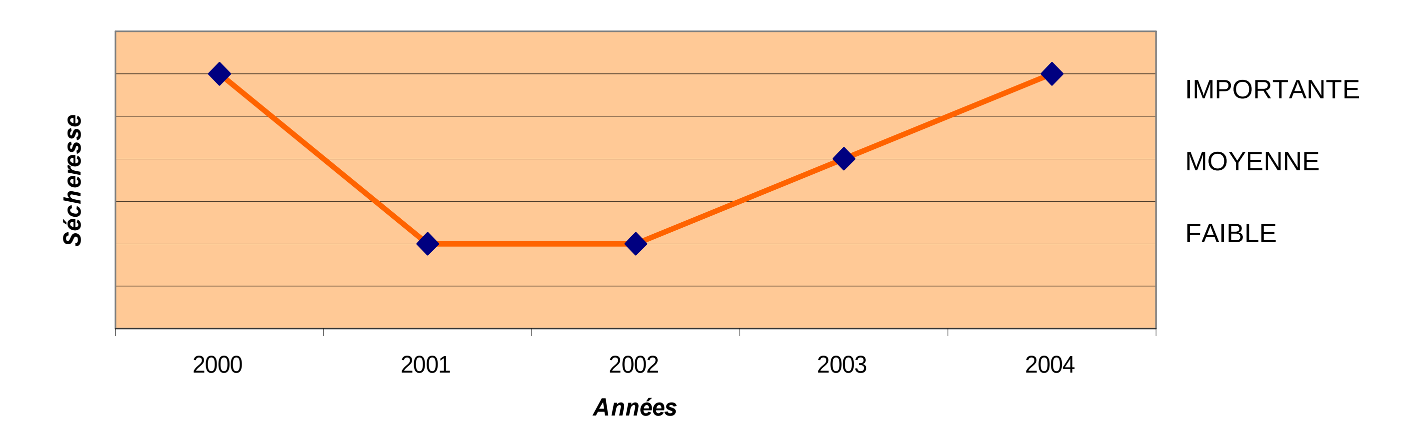
Déroulement

1) L'animateur/trice demande aux participants quels changements importants se sont produits dans le quartier / douar, en mieux et en pire.

2) Les participants dessinent un graphique des tendances sur une feuille pour chaque sujet traité.

3) L'animateur/trice aide le groupe en posant ***les questions suivantes*** :

- Quelles sont les tendances les plus importantes? Par ex. ***le taux de natalité, l'émigration, l'augmentation des femmes chefs de ménage, la sécheresse, le chômage***…
- Y a-t-il des liens entre les tendances?
- Qu'est-ce qui s'améliore? Qu'est-ce qui empire? Pourquoi ?
- Y a-t-il des tendances ayant un impact différent sur les hommes et sur les femmes? Sur les riches et les pauvres?



 ***1h30*** ***Matériel*** Grandes feuilles, marqueurs

OUTIL N°9 – LE DIAGRAMME DE VENN

Objectif

Le diagramme de Venn est un outil important pour ***analyser le rôle des acteurs au sein d'un territoire et leurs interactions***. Il permet :

- De mettre au clair les acteurs ayant une influence sur la prise de décision (hommes, femmes, associations…),
- D'identifier les conflits potentiels entre les différents groupes,
- De repérer si des acteurs sont absents alors qu'ils auraient un rôle à jouer (organisations féminines, coopératives…),
- De voir si le groupe est satisfait ou non de l'action de tel ou tel acteur,
- De discuter des changements possibles (implication plus importante de tel ou tel acteur, résolution d'un conflit entre certains acteurs…).

Participant/e/s

Représentant/e/s d'organisations féminines, masculines et mixtes (associations, coopératives…), acteurs institutionnels, hommes et femmes.

Déroulement

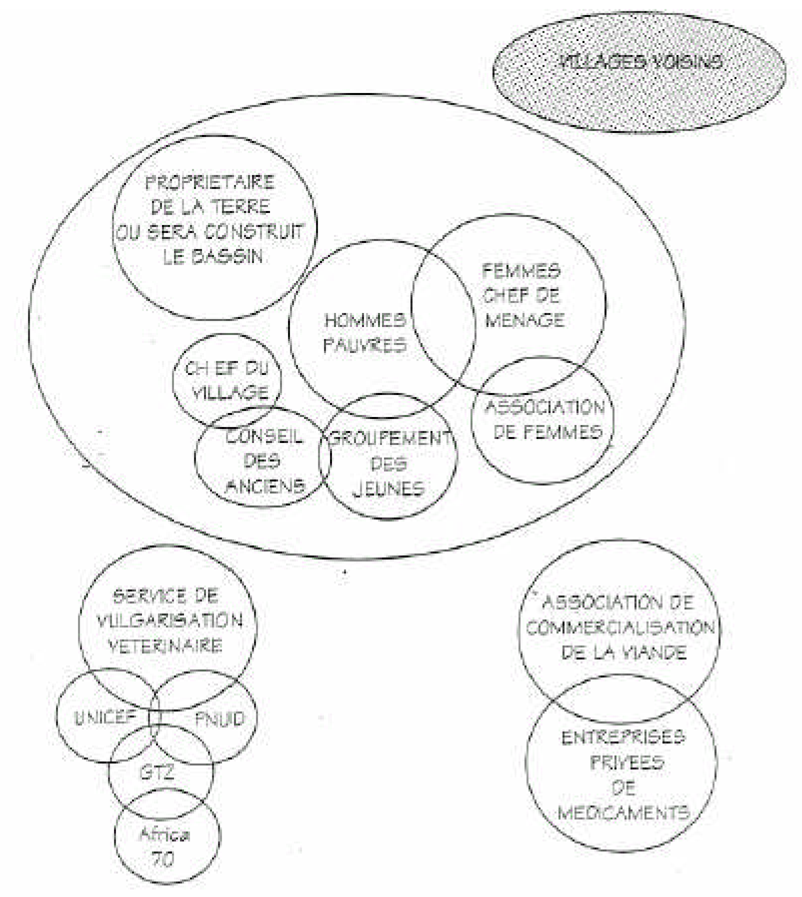
Le diagramme de Venn peut être tracé à même le sol ou sur une feuille (on peut alors utiliser des cercles de papier de couleur à coller sur une grande feuille).

1) L'animateur/trice invite les participants à lister les acteurs (internes ou externes au territoire / quartier) qu'ils estiment être importants par rapport à la problématique traité (amélioration du niveau de vie des ménages, services aux femmes et aux enfants…).

2) On leur demande ensuite de discuter le degré d'importance de chacun de ces acteurs et de choisir, en fonction de leur point de vue un cercle de couleur (petit, moyen ou grand) censé représenter ce degré d'importance. Le nom de chaque acteur est indiqué sur le cercle.

3) Enfin, les participants doivent indiquer les groupements, associations, institutions qui travaillent ensemble ou encore ceux ayant des membres dans plusieurs de ces entités. Tous les cercles sont placés à l'intérieur d'un grand cercle qui représente le territoire (quartier) selon les critères suivants :

    - Cercles séparés = pas de contact entre les entités ;
    - Cercles se touchant = échange d'informations entre les entités ;
    - Cercles légèrement superposés = légère coopération ;
    - Cercles complètement superposés = forte coopération.



Source : FAO, ASEG

On peut réaliser différents diagrammes de Venn avec différents acteurs, afin de comparer la vision des acteurs sur le rôle que chacun joue ou devrait jouer concernant la problématique traitée (ex : vision des femmes/ des hommes, vision de la municipalité / vision des associations…).

Les questions suivantes peuvent être posées pour guider l'exercice :

- Quels sont les acteurs impliqués dans la problématique ?
- Existe-t-il des groupements locaux organisés autour de ces questions ?
- Certaines personnes (jeunes, femmes…) sont-elles exclues de certains groupes ?
- Lesquels ? Pourquoi ? Quelle est la conséquence de leur non participation ?
- Certains acteurs sont-ils absents du diagramme ? Pourquoi ?
- Pourquoi, d'après vous, tel acteur a-t-il un rôle si important ?
- Quelles relations existent entre les différents acteurs (coopération, conflits…) ?



1h30

Matériel Grandes feuilles, marqueurs, cercles de couleur en papier (optionnel) et scotch

OUTIL N°10 – LISTE DE CONTRÔLE « ANALYSE DU CONTEXTE »

Une fois le travail d'analyse du contexte réalisé (enquêtes, collecte de statistiques, ateliers participatifs, entretiens…), l'association utilisera la liste de contrôle suivante pour s'assurer que toutes les informations nécessaires ont été collectées pour permettre l'élaboration du projet en tenant compte de la dimension genre.

- Les ressources auxquelles les femmes et les hommes ont accès ont été identifiées ☑
- Les ressources que les femmes et les hommes contrôlent ont été identifiées ☑
- Les moyens pour contribuer à donner aux femmes un meilleur contrôle et accès aux ressources ont été identifiés ☑
- Les bénéfices que les femmes et les hommes tirent chacun du travail lié à la production, à la reproduction et à la collectivité ont été identifiés ☑
- Les bénéfices que contrôlent chacun ont été identifiés ☑
- Les moyens pour contribuer à donner aux femmes un meilleur contrôle et accès aux bénéfices ont été identifiés ☑
- Le travail des femmes et des filles (rémunéré et non rémunéré) a été identifié ☑
- Le travail des hommes et des garçons (rémunéré et non rémunéré) a été identifié ☑
- Les répercussions de cette division du travail sur la réalisation des objectifs du projet (possibilité de dégager du temps pour développer d'autres activités, pour participer à des réunions ou à des formations) ont été identifiées ☑
- Les répercussions possibles du projet sur cette division du travail ont été identifiées ☑
- Les intérêts stratégiques des hommes et des femmes ont été identifiés ☑
- Les besoins pratiques des hommes et des femmes ont été identifiés ☑
- Les priorités de développement de la communauté ont été identifiées, en tenant compte en particulier des priorités des femmes ☑
- Les facteurs clés qui influencent les rapports entres les genres, la division du travail, l'accès aux ressources, le contrôle de ces ressources ont été identifiés ☑
- Les contraintes à la promotion de l'égalité hommes/femmes et du pouvoir aux femmes ont été identifiées ☑

Etape 2 : Le genre dans la formulation et la planification du projet

La prise en compte du genre dans la formulation et la planification du projet se base sur les informations collectées lors de la phase de diagnostic, et sur les problèmes, les besoins, les priorités et les solutions identifiés par les bénéficiaires du projet, en veillant à tenir compte systématiquement des contraintes et des attentes spécifiques des hommes et des femmes.

Deux outils sont proposés pour identifier les problèmes et actions à prendre en compte pour l'intervention, en tenant compte des priorités des hommes et des femmes (outils 11 et 12).

L'association peut utiliser les questions-clés ci-dessous et le cadre logique sensible au genre (outil 13) pour assurer la prise en compte du genre à cette étape du cycle de projet.

- ☑ Qui sont ***les bénéficiaires*** de l'intervention (hommes, femmes, les deux) ? Est-ce qu'ils sont spécifiquement identifiés (selon âge, statut socio-économique…)
- ☑ A-t-on consulté les personnes dont les vies seront affectées par le projet et quelle attention a été portée aux femmes dans ce processus ?
- ☑ A-t-on évalué les impacts potentiels (+ et -) du projet sur les hommes, les femmes ?
- ☑ Si l'intervention prévoit une ***participation*** active des bénéficiaires dans l'exécution du projet, est-ce que les femmes ou/et d'autres groupes vulnérables sont activement et équitablement impliqués dans les instances concernées ? Sinon, pourquoi ?
- ☑ Lorsque les activités concernent les hommes et les femmes, bénéficient-elles de façon équitable aux hommes et aux femmes ?
- ☑ Est-ce que les contraintes spécifiquement féminines ont été prises en compte (au niveau des horaires, de la mobilité nécessaire, des possibilités de concilier les activités de l'intervention avec les tâches domestiques, la garde d'enfants, etc) ?
- ☑ Quels ***gains ou bénéfices*** vont être générés par ou grâce à l'intervention ? Quelles sont les personnes qui les contrôleront, qui les géreront ?
- ☑ Quel intérêt portent les femmes et les hommes au projet ?
- ☑ A-t-on prévu des mesures pour s'assurer que le projet n'influencera pas de façon négative la condition des femmes ?
- ☑ Comment les objectifs répondent-ils aux besoins des hommes et des femmes ?
- ☑ Les problèmes des enfants sont-ils pris en compte?
- ☑ Comment les femmes auront-elles accès aux opportunités et services fournis par le projet (formation, micro- crédit, adhésion à une coopérative…) ?
- ☑ Quelles contraintes sociales, juridiques et culturelles pourraient empêcher les femmes de participer ? Quelles mesures ont été prises pour dépasser ces contraintes ?
- ☑ Le projet a-t-il pour objectif de contribuer à promouvoir l'égalité de genre ?

OUTIL N°11 – LA MATRICE DES PRIORITES

Objectif

L'analyse du contexte a permis de mettre en évidence les besoins des hommes et des femmes. Mais les associations ne disposent souvent pas des moyens suffisants pour traiter l'ensemble des problèmes et réaliser toutes les actions. Il faut donc ***choisir de façon concertée les problèmes prioritaires à traiter et les actions jugées comme prioritaires à mener***, en tenant compte aussi bien du point de vue des hommes que des femmes.

Participant/e/s

La matrice doit être utilisée avec différents groupes (au moins hommes /femmes), afin de comparer leurs priorités et de faire des choix qui tiennent compte des priorités de chacun.

Déroulement

1) L'animateur/trice liste dans un tableau, en ligne et en colonne, tous les problèmes identifiés lors du diagnostic avec le groupe concerné (hommes ou femmes).

2) Pour chaque problème, on demande au groupe de le comparer avec un autre de la liste et de choisir le problème qui lui semble le plus importante (ex : Pour vous, le problème le plus urgent à traiter est celui de l'alimentation l'AEP ou de la piste ?).

3) Le groupe doit discuter, justifier son choix et trouver un consensus. Chaque choix est noté dans la grille. L'exercice se poursuit jusqu'à ce que le tableau soit rempli.

Problèmes	***Alimentation en eau potable - AEP***	***Réhabilitation dispensaire***	***Création d'un centre féminin***	***Réhabilitation de la piste***
Alimentation en eau potable - AEP	***X***	***X***	***X***	***X***
Réhabilitation dispensaire	***AEP***	***X***	***X***	***X***
Création d'un centre féminin	***AEP***	***Dispensaire***	***X***	***X***
Réhabilitation de la piste	***AEP***	***Dispensaire***	***Piste***	***X***

4) Pour faire le classement, on compte le nombre de fois que chaque problème a été choisi. Les problèmes les plus cités sont les problèmes prioritaires (ici, l'AEP).

5) On recommence ensuite le même travail pour choisir les actions prioritaires à mener pour traiter le problème qui a été sélectionné dans la première phase.

2h30 / 3h00 ***Matériel*** Grandes feuilles, marqueurs

OUTIL N°12 – LE PLAN D'ACTION

Objectif

Une fois les problèmes et les actions prioritaires identifiés, il faut établir un plan d'action avec la participation des bénéficiaires du projet (groupe cible ou l'ensemble de la communauté si le projet cible un douar, un quartier). Ce plan devra tenir compte des priorités des différents groupes (hommes, femmes…) qui composent la communauté.

La préparation d'un plan d'action aide les membres de la communauté à s'investir de façon réaliste et concrète dans la planification de leur propre développement.

Participant/e/s

Des représentants des différentes composantes de la communauté (hommes, femmes…).

Déroulement

1) Une réunion de la communauté est convoquée. Aussi bien les femmes que les hommes doivent y participer.

2) On aura préparé à l'avance sur papier les tableaux vierges du plan d'action. Chaque tableau concerne un problème prioritaire et comporte plusieurs colonnes.

Problème traité : Problème n°1			
Activités	***Ressources à mobiliser***	***Groupes et organisations impliqués***	***Début des activités***

3) Le tableau est rempli avec le groupe, en veillant à la participation de tous.

4) Une fois le plan d'action établi, l'association doit vérifier qu'il prend bien en compte les besoins et priorités des différents groupes et qu'il n'est pas susceptible de créer / renforcer des inégalités entre hommes et femmes. Pour cela, on pose les questions suivantes :

- Au regard des résultats du diagnostic, faudrait-il impliquer d'autres groupes pour mettre en œuvre certaines activités de développement ?
- Quelles actions ou activités bénéficieront directement aux hommes ? Aux femmes ? Aux groupes les plus marginalisés de la communauté ?
- Certaines actions ou activités doivent-elles être éliminées ou modifiées du fait d'un risque : de conflits entre groupes d'acteurs ou entre hommes et femmes ? d'impacts négatifs sur les hommes ou sur les femmes ?



2h30 ***Matériel*** Grandes feuilles, marqueurs

OUTIL N°13 – LE CADRE LOGIQUE SENSIBLE AU GENRE

Le cadre logique est un instrument de gestion de base utilisé par la plupart des organismes de développement. Il facilite la diffusion d'une information claire sur la planification d'un projet mais permet aussi de suivre et d'évaluer les résultats de celui-ci.

Résumé narratif	***Indicateurs Objectivement Vérifiables (IOV)***	***Moyens de Vérification (MV)***	***Hypothèses importantes***
Objectif global / de développement (niveau du programme / projet) ou but	• Le projet a-t-il un but qui influence d'une façon ou d'une autre les relations de genre ?	• Les données pour contrôler le niveau d'atteinte du but sont-elles ventilées par sexe et analysées en termes de genre ?	• Facteurs externes importants et nécessaires pour permettre que les objectifs soient sensibles au genre à long terme
Objectif spécifique	• Le projet a-t-il des objectifs qui tiennent compte du genre?	• Les données pour contrôler le niveau d'atteinte des objectifs sont-elles ventilées par sexe et analysées en termes de genre?	• Facteurs externes importants nécessaires pour atteindre le but qui prenne en compte le genre
Résultats (liés aux objectifs et activités)	• La répartition des bénéfices prend-t-elle en compte les problèmes de genre?	• Les données pour contrôler le niveau d'atteinte des objectifs sont-elles ventilées par sexe et analysées en termes de genre?	• Facteurs externes importants nécessaires pour atteindre les objectifs qui prennent en compte le genre
Shéma des activités	• Les problèmes de genre sont-ils clairement énoncés dans l'exécution du projet ?	• Les données pour contrôler le niveau d'atteinte des objectifs sont-elles ventilées par sexe et analysées en termes de genre?	• Facteurs externes importants qui doivent prévaloir pour permettre d'avoir des bénéfices pour les hommes et les femmes

Source : ISNAR Gender Training Manual

Etape 3 : Le genre dans la mise en oeuvre du projet

Le projet peut être mis en oeuvre à l'aide des questions-clés suivantes, afin de s'assurer qu'il tient compte de la dimension genre.

Le personnel du projet

- ☑ Le personnel du projet est-il familiarisé avec les problèmes de genre?
- ☑ Le personnel du projet est-il désireux d'impliquer les femmes dans le projet ?
- ☑ Le personnel féminin est-il expérimenté dans la fourniture de services aux hommes ?
- ☑ Le personnel masculin est-il expérimenté dans la fourniture de services aux femmes et est-ce approprié dans le contexte de l'intervention ?
- ☑ Le projet prévoit-il du personnel féminin et masculin, notamment pour assurer les séances d'information, sensibilisation et formation auprès des hommes et des femmes (ensemble / séparément) ?
- ☑ Le personnel féminin est-il aussi bien formé que le personnel masculin ?

La participation des femmes au projet

- ☑ Comment les femmes participeront et contribueront à la maintenance de l'équipement ? Des formations sont-elles prévues à cet effet ?
- ☑ A travers quelle(s) organisation(s) les femmes seront-elles impliquées ?
- ☑ Comment le projet affectera-t-il l'emploi du temps des femmes ?
- ☑ Des mesures sont-elles prises pour favoriser la participation des femmes aux différentes activités prévues ? (Ex : information / sensibilisation de la famille sur l'activité, choix d'horaires et de lieux adaptés, accès facilité, invitation séparée des différents groupes de femmes pour limiter les influences) ?

Les activités

- ☑ La charge de travail des femmes sera-t-elle augmentée / diminuée du fait des innovations et changements induits par le projet (mécanisation, nouveaux intrants agricoles et itinéraires techniques, lieux de travail, approvisionnement en eau et bois de chauffe, etc.) ?
- ☑ Si la charge de travail diminue, cela impliquera-t-il une baisse de revenus pour les femmes ?
- ☑ Comment le projet affectera-t-il les relations entre hommes et femmes ?
- ☑ Des mesures sont-elles prises pour favoriser l'accès des femmes à l'information sur les activités (moyens de communication appropriés) ?

- ☑ Des activités sont-elles prévues pour sensibiliser les hommes et faire évoluer leur comportement ?
- ☑ Comment les activités prévoient-elles de responsabiliser davantage les hommes à certaines tâches ?
- ☑ Des activités sont-elles prévues pour informer les femmes sur leurs droits ?
- ☑ Des activités spécifiques sont-elles prévues pour informer et sensibiliser les hommes sur les droits des femmes ?
- ☑ Les messages et supports d'éducation / information intègrent-ils une perspective genre ?
- ☑ Les messages et supports d'éducation / information sont-ils adaptés aux personnes illettrées ?
- ☑ Une stratégie de communication différente a-t-elle été prévue selon que la communication cible les hommes ou les femmes ?
- ☑ Les structures communautaires formelles et informelles (écoles, Jmaâ, Mokadem, ..) sont-elles impliquées dans les activités afin de favoriser la sensibilisation des hommes et des femmes et l'évolution des comportements ?
- ☑ Les leaders (hommes et femmes) de la communauté sont–ils identifiés et impliqués dans le projet ? Des mesures sont-elles prévues pour les inciter à influencer la communauté pour promouvoir l'égalité hommes-femmes ?
- ☑ Les services proposés dans le cadre du projet prennent-ils en compte la capacité différente des hommes et des femmes à payer un service (cours d'alphabétisation…) ?

Etapes 4 et 5 : Le genre dans le suivi et l'évaluation du projet

Les indicateurs de suivi-évaluation sensibles au genre

Un indicateur est un signe de changement ou permet de mesurer le changement. Il est utilisé pour assurer le suivi et l'évaluation du projet, et notamment pour mesurer le degré de réalisation des objectifs de départ du projet.

Exemple d'indicateurs sensibles au genre

Objectif du projet	Amélioration de la participation des femmes et des hommes au marché du travail et dans les domaines de formation
Indicateurs de réalisations	✓ Augmentation du nombre de bénéficiaires femmes dans le projet ✓ Augmentation du pourcentage d'entreprises qui améliorent le niveau de qualification de leur personnel féminin ou qui accueillent des publics féminins dans les secteurs non habituels.
Indicateurs de résultats	✓ Réduction des disparités en matière de recrutement pour les femmes bénéficiaires du projet ✓ Réduction des disparités ou amélioration de l'égalité dans les qualifications professionnelles des femmes et des hommes par niveau et secteur professionnel après la mise en œuvre du projet ✓ Meilleure prise en compte du statut des conjoint(e)s de travailleurs indépendants
Indicateurs d'impacts	✓ Diversification des choix professionnels des femmes dans la formation et dans l'emploi ✓ Moins de travail à temps partiel ou atypique et moins d'emplois précaires pour les femmes ✓ Pourcentage d'insertion significatif ou de promotion des femmes après la qualification dans des postes d'encadrement

On distingue deux types d'indicateurs de genre :

- ***Les indicateurs désagrégés par sexe*** / catégorie (ce sont les indicateurs utilisés habituellement, mais que l'on décompose par sexe ou groupe d'intérêt). ***Ex :*** pour une formation, l'indicateur ne sera pas « nombre participants ayant bénéficié de la formation » mais plutôt « nombre d'hommes et nombre de femmes ayant bénéficié de la formation »
- ***Les indicateurs spécifiques pour mesurer la réduction des inégalités de genre*** / l'amélioration de la situation (empowerment) du groupe marginalisé (femmes…) et l'amélioration de sa participation. ***Ex*** : Amélioration de la mobilité des femmes, participation des femmes à la prise de décision dans le cadre du comité de gestion de l'eau, nombre de femmes au sein d'une association ou d'une coopérative…

Exemples d'indicateurs <u>quantitatifs</u> pour évaluer l'augmentation du pouvoir économique des femmes

- Evolution des taux d'activités / emploi / chômage des hommes et des femmes.
- Evolution du temps consacré par les hommes et les femmes à certaines activités, notamment à caractère reproductif (partage plus important des tâches non rémunérées au sein du ménage, comme le soin des enfants).
- Différence entre les salaires moyens des hommes et ceux des femmes.
- Evolution dans la part de ressources (terre, logements, bétail…) possédées et contrôlées par les femmes par rapport aux hommes.
- Augmentation du nombre de femmes occupant des postes de direction.
- Augmentation du nombre de femmes ayant accès au micro-crédit.

Exemples d'indicateurs <u>qualitatifs</u> pour évaluer l'augmentation du pouvoir économique des femmes

- Amélioration de l'autonomie économique des femmes.
- Augmentation des opportunités économiques offertes aux femmes.
- Amélioration de la position des femmes au sein du foyer (rôle dans la prise de décision).
- Nature des décisions prises de façon indépendante par les femmes.
- Amélioration de la mobilité des femmes.
- Augmentation de la confiance des femmes (entreprenariat) / Prise de conscience de leurs potentialités.
- Evolution de la perception, par les hommes et par la communauté, des femmes en tant qu'actrices économiques (travail salarié des femmes hors du foyer, implication des femmes dans des activités commerciales…).
- Evolution au sein du ménage concernant le contrôle des revenus / usage des revenus supplémentaires générés par les femmes (décision concernant les dépenses…).

OUTIL N°14 – LA MATRICE D'ANALYSE DE GENRE

Objectif

Cet outil de suivi-évaluation participatif permet de déterminer les divers effets que les interventions de développement ont eu respectivement sur les femmes et les hommes, en identifiant et analysant les différences de genre.

Participant/e/s

Des groupes de femmes – Des groupes d'hommes.

Déroulement

La matrice d'analyse de genre est présentée sous forme de tableau.

	Travail	***Temps***	***Ressources***
Femmes			
Hommes			
Ménages			
Communauté			

Travail : cette catégorie comprend des changements de tâches et de leur façon de les exécuter, le niveau de compétence nécessaire et la capacité de travail. .
Temps : Changement de la durée nécessaire pour exécuter une tâche modifiée par l'intervention
Ressources: cette catégorie fait référence aux changements dus à l'intervention, au sujet de l'accès et au contrôle des ressources (revenus, terres, crédit, …).

Le tableau est rempli comme suit :

- « + » si l'effet est conforme aux objectifs
- « – » si l'effet est contraire aux objectifs

On peut aussi utiliser un tableau plus détaillé en fonction de la nature du projet.

Exemple d'un projet d'activités génératrices de revenus

	Avant le projet	***Après le projet***	***Raison du changement***
Accès au marché			
Revenus générés par le ménage			
Revenus sous le contrôle des hommes			
Revenus sous le contrôle des femmes			
Charge de travail des femmes			
Capacités / compétences des femmes (production, gestion, marketing…)			



1h30 ***Matériel*** Grandes feuilles, marqueurs

OUTIL N°15- QUESTIONS-CLE POUR INTEGRER LE GENRE DANS LE SUIVI-EVALUATION DU PROJET

Le projet peut être suivi et évalué à l'aide des questions suivantes afin de tenir compte de la dimension genre.

- ☑ Est-ce que ces informations sont utilisées pour une remise en question régulière de l'action de l'association ?
- ☑ Le projet implique-t-il les hommes et les femmes dans le processus de suivi-évaluation ?
- ☑ Le projet a-t-il un système d'information pour détecter et évaluer séparément les impacts du projet sur les hommes et les femmes ?
- ☑ Des indicateurs (qualitatifs et quantitatifs) sensibles au genre sont-ils utilisés ?
- ☑ L'évaluation prévoit-elle des indicateurs relatifs à l'émancipation des femmes ?
- ☑ Des données désagrégées par sexe sont-elles collectées pour le suivi et l'évaluation du projet (nombre d'hommes / nombre de femmes…)?
- ☑ Le projet a-t-il des effets et des impacts différenciés sur les hommes et les femmes ?
- ☑ Le rapport final du projet identifie-t-il systématiquement les lacunes ou les succès en matière de genre ?
- ☑ Les membres du groupe d'évaluation ont-ils reçu des consignes en matière de prise en compte de la dimension genre dans leur mission ?

Annexe – Guide de l'animateur/trice



Voici quelques règles de base pour une bonne conduite d'une discussion en groupe focal ou pour l'utilisation d'outils participatifs.

La préparation

Avant la séance, il convient de bien préparer son déroulement en :

- répartissant les rôles et en clarifiant les rôles de chacun (facilitateur / observateur) ;
- réunissant le matériel nécessaire (feuille, marqueurs, scotch…) ;
- informant suffisamment à l'avance les participants.

L'animation de la séance

Une séance dure entre 1 et 2 heures. Elle est guidée par ***un seul modérateur*** qui tente d'encourager les participants à une libre discussion. Il est généralement assisté ***d'un observateur***. Il importe, ***en fonction du contexte d'intervention, de prévoir des femmes pour animer les séances avec des femmes, et des hommes pour animer les séances avec les hommes.***

Rôle du modérateur / animateur/trice
• Il/elle explique l'objectif de la discussion ou de l'outil utilisé (résultats attendus, utilisation des informations) • Il/elle guide la séance, la contrôle, la dirige • Il/elle introduit le sujet et pose les questions • Il/elle encourage la participation du groupe et s'assure de la participation de tous • Il/elle reformule les questions au cas où les participants ne les comprennent pas • Il/elle réoriente la discussion si elle s'écarte trop du sujet, tout en restant ouvert • Il/elle écoute attentivement chaque contribution et valorise chaque réponse • Il/elle résume les interventions, compare les points de vue, demande des explications complémentaires

Rôle de l'observateur
• Il/elle ne participe pas à la discussion • Il/elle est assis à l'arrière-plan • Il/elle note les principaux sujets de discussion, les questions, ainsi que les communications non-verbales et attitudes des participants (expressions traduisant l'intérêt / désintérêt…) • Il/elle recopie les outils réalisés (cartes, graphiques…) • Il/elle élabore le compte rendu de la discussion

Les qualités d'un/e bon/ne animateur/trice

➔ Savoir écouter
Un bon facilitateur doit savoir écouter afin de pouvoir résumer et paraphraser ce qui a été dit, réorienter les débats et déceler ce qui se cache derrière les attitudes ou jugements. Une écoute active est essentielle.

➔ Savoir observer
Un bon facilitateur est conscient des dynamiques de groupe ; il remarque les personnes qui parlent et celles qui se taisent, ainsi que les rapports entre les personnes. Etre un bon observateur permet de déterminer à quel moment certaines méthodes devront être utilisées pour garantir la participation de tous.

➔ Savoir poser des questions
Un bon facilitateur pose des questions qui stimulent les participants à s'interroger sur certains points, à se concentrer sur ceux-ci et à les approfondir. Un simple "pourquoi?" suffit souvent à aller plus loin dans le questionnement. Qui ? Quoi ? Où ? Comment ? Sont autant de points de départ utiles pour amener une réponse détaillée.

➔ Savoir s'organiser
Une bonne organisation est impérative. Tout le matériel nécessaire et les aspects logistiques doivent être préparés afin d'éviter les pertes de temps et les frustrations inutiles. Le facilitateur doit garder à l'esprit les objectifs de la séance pendant tout le processus.

➔ Être souple
Un bon facilitateur doit pouvoir répondre aux besoins des participants ; il doit donc être ouvert à toute adaptation ou changement au niveau des méthodes, des outils, des questions.

➔ Être clair
Le facilitateur appelle les choses par leur nom et n'utilise pas de mots fantaisistes ou de jargon. Il répète ou reformule des idées / questions si nécessaires.

➔ Être positif et ne pas contrôler
Un bon facilitateur sait quand intervenir et quand s'abstenir durant les débats. Il cherche surtout à mobiliser les connaissances des participants et à fournir des orientations lorsque les tâches à réaliser ne sont pas claires ou lorsque les débats s'écartent du sujet.

L'animateur/trice doit veiller à :

- Ne pas suggérer de réponses ;
- Ne pas dévoiler sa propre opinion (qu'elle soit négative ou positive !) ;
- Ne pas porter un jugement sur les points de vue exprimés (ne pas contredire, ne pas être moralisateur…) ;
- Ne pas faire de commentaires en « aparté » avec l'observateur.

Comment encourager la participation ?

Voici quelques principes permettant de garantir la participation :

- Sélectionner le lieu de rencontre

  Certaines personnes ne peuvent pas se rendre n'importe où. Pour les femmes ayant des contraintes de mobilité, on choisira un site proche de chez elles. Pour certains groupes. Les endroits publics, accessibles à tous, tels qu'une école ou un terrain de sport, peuvent être une bonne solution.

- Sélectionner le moment approprié

  Il faut éviter les heures (préparation des repas) où les membres de la communauté (hommes, femmes) sont généralement occupés.

- Former des groupes cibles séparés

  Chacun doit avoir la possibilité de donner son point de vue. Une façon de garantir la participation de tous est souvent de travailler avec des groupes cibles séparés formés en fonction du sexe, de la catégorie socioéconomique, de l'âge, etc. Cela permet de limiter les influences (par ex. du mari sur son épouse).

- Mobiliser les personnes silencieuses

  Si des personnes se limitent à observer, on leur posera des questions ou on les invitera à montrer sur la carte, le diagramme ou le graphique quelque chose qu'ils aimeraient voir apparaître.

- Se concentrer sur les personnes dominantes

  Si un participant domine le processus, on lui posera des questions spécifiques sur la communauté. Le fait de l'engager dans une conversation séparée de celle du groupe pourrait faire baisser son influence sur le processus. Le facilitateur devra également faire en sorte de limiter les interventions d'un participant dominant si elles empêchent les autres membres du groupe d'intervenir.